

Masa Kerja Fleksibel dalam Sektor Formal di Bandar: Mengimbangi Kerjaya dan Tanggungjawab Keluarga

(Flexible Working Hours in the Urban Formal Sector: Balancing Career and Family Responsibilities)

NOOR RAHAMAH HJ. ABU BAKAR

ABSTRAK

Peningkatan penyertaan ibu dalam tenaga kerja telah memberi kesedaran khusus kepada majikan dalam sektor formal di bandar tentang keperluan untuk membantu pekerja mereka mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga. Kajian telah dilakukan dalam kalangan wanita yang pernah dan masih bekerja. Adalah didapati bahawa kepuasan dengan imbalan kerja/keluarga adalah faktor penting dalam kepuasan kerja. Kegunaan waktu kerja fleksibel didapati dapat membantu pekerja, khususnya ibu bagi menghadapi dwi fungsi mereka.

Kata kunci: Waktu kerja fleksibel; tanggungjawab; kerja; keluarga; fungsi dwi

ABSTRACT

The increased participation of mothers in the work force had gave awareness particularly to the employers in the urban formal sectors of the need to help employees to balance their work and family responsibilities. A research had been carried out among women who had previously and currently working. The result showed that satisfaction with work/family is an important factor for the employees' job satisfaction. The use of flexible working hours appears to help employees, particularly mothers to face their dual functions.

Keywords: Working flexitime; responsibilities; work; family; dual functions

PENGENALAN

Peningkatan kadar wanita berkahwin dalam tenaga kerja memberi cabaran kepada majikan dan juga pekerja untuk mencari kaedah yang terbaik dan bersesuaian untuk mengimbangi tanggungjawab kerja dan keluarga. Oleh kerana ramai wanita mempunyai tanggungjawab yang berat di rumah selepas seharian bekerja, mereka ingin perubahan kepada kerja yang dilakukan supaya dapat mengimbangi antara kerja dan keluarga (Hochschild 1989; Boheim & Taylor 2004; Hyde 2006; Koppes 2008). Ramai majikan memberi reaksi yang positif kepada situasi ini dan memperkenalkan beberapa perancangan kerja alternatif yang boleh membantu pekerja memenuhi tanggung jawab keluarga seperti masa kerja fleksibel, kemudahan penjagaan anak di tempat kerja dan peraturan cuti yang lebih fleksibel. Pada masa lepas, kebanyakan pekerja tidak memerlukan bantuan daripada majikan mereka untuk memenuhi tanggungjawab keluarga. Ini adalah kerana kebanyakan pekerja terdiri daripada kaum lelaki yang boleh memberi tumpuan kepada kerja kerana mereka mempunyai

sistem bantuan sokongan di rumah, selalunya daripada isteri dan ahli keluarga yang lain (Romzek 1991; Nadler et al. 2013). Dengan peningkatan bilangan suami isteri bekerja, tanggungjawab keluarga sudah mula bertindih dengan tanggungjawab kerja. Salah satu kaedah yang digunakan untuk mengimbangi kerja dan keluarga adalah masa kerja fleksibel (flexitime). Menurut Cherlin 2002, konsep asas masa kerja fleksibel ialah untuk membantu pekerja menggunakan masa kerja mereka dengan lebih baik supaya mereka boleh bekerja sepenuh masa, tetapi tidak semestinya di pejabat dalam tempoh waktu kerja rasmi. Penggunaan program masa kerja fleksibel didapati boleh membantu ibu bapa mengimbangi antara kerja dan tanggungjawab keluarga (Ezra & Deckman 1996; Rama Devi 2009) dan tidak mempengaruhi faktor stress dan kepuasan keluarga (Shinn, Wong, Simko & Ortiz-Torres 1989). Masa kerja fleksibel boleh membantu ibu bapa untuk mengimbangi antara kerja dan keluarga (Hammer, Allen & Grigsby 1997 & Hill, Hawkins, Ferris & Weitzman 2001). Artikel ini membincangkan beberapa kaedah masa kerja fleksibel yang boleh digunakan untuk mengimbangi antara tanggungjawab kerja dan keluarga.

Data dan maklumat untuk artikel ini diperoleh daripada kajian yang lebih besar. Kaedah temu bual mendalam telah dilakukan dalam kalangan wanita yang pernah dan masih bekerja. Tujuan temu bual adalah bagi mendapatkan pandangan mereka tentang langkah-langkah untuk mengekalkan penyertaan wanita dalam bidang pekerjaan formal. Salah satu daripada langkah yang disarankan adalah mewujudkan penyusunan masa kerja yang fleksibel.

ULASAN LITERATUR

Ramai penyelidik barat mendapati bahawa masa kerja fleksibel meningkatkan produktiviti dan moral pekerja dan pada masa yang sama dapat mengurangkan bilangan ketidakhadiran pekerja dan penggunaan kerja lebih masa. (Rubin 1979; Swart 1985; Mellor 1986; Dalton & Mesch 1990; Guy 1993; Bond et al. 2005; Shapiro et al. 2007; Wheatley 2012; Nadler et al. 2013). Kajian tentang kesan masa kerja fleksibel terhadap kerja dan keluarga memberikan pelbagai hasil. Ralston (1990) menyatakan bahawa wanita lebih terdedah kepada konflik berbanding kaum lelaki kerana kaum wanita akan cuba untuk memenuhi peranan dwi fungsi atau 'syif kedua' (Hochschild 1989). Dapatan kajian oleh Hochschild (1989) dan Ezra & Deckman (1996) mendapati bahawa wanita dalam sektor awam boleh mengkoordinasikan dengan mudah tanggungjawab kerja dan keluarga melalui masa kerja fleksibel daripada jadual kerja formal yang telah ditetapkan. Bohen & Viveros-Long (1982) dan Stavrou & Ierodiakonou (2013) pula menyatakan bahawa bagi ibu yang bekerja, kemudahan berkaitan dengan keluarga adalah perlu bagi membantu mereka menjalankan tanggungjawab kerja dan keluarga dengan lebih berkesan. Kajian yang dilakukan oleh Bohen & Viveros-Long (1982) juga mendapati bahawa satu pertiga daripada responden yang menggunakan masa kerja fleksibel mempunyai lebih masa untuk mereka bersama keluarga dan 98% daripada jumlah pekerja sangat berpuas hati dengan jadual kerja fleksibel. Harriet Presser (1989), Bond et al. (2005), Edwards & Rothbard (2000) dan Nadler et al. (2013) juga mendapati bahawa masa kerja fleksibel dapat menyelesaikan masalah kerja/keluarga khusus untuk ibu yang bekerja.

HASIL KAJIAN

Dengan pertambahan bilangan wanita yang menceburi bidang pekerjaan, maka terserah kepada majikan untuk mewujudkan peraturan bagi mengurangkan tekanan kepada wanita, khusus yang mempunyai keluarga seperti mewujudkan penyusunan masa kerja fleksibel.

PENYUSUNAN MASA KERJA FLEKSIBEL

Fleksibiliti dalam waktu bekerja bermaksud menyesuaikan jadual kerja rumah untuk melibatkan diri dalam pekerjaan sepenuh masa. Tanggungjawab menguruskan rumah tangga membentuk berbagai halangan bagi wanita untuk bersaing dalam pasaran buruh. Model pekerjaan baru perlu dilaksanakan yang boleh memberi peluang kepada wanita dan lelaki menggabungkan kerjaya dan tanggungjawab keluarga. Satu rancangan harus dilaksanakan bagi memberi peluang kepada pekerja untuk bekerja dalam masa fleksibel dengan tidak menukar pekerjaan dan mengekalkan kemajuan kerjaya dan pada waktu yang sama meneruskan tanggungjawab terhadap keluarga. Ada beberapa bentuk penyusunan masa kerja fleksibel, iaitu, masa "boleh ubah" (*flexitime*), *flexiyear*, pekerjaan separuh masa, bekerja dari rumah, dan tele kerja.

Flexitime Menurut *Organisation for Economic Co-operation and Development* (OECD) (1994: 21), fleksibiliti dalam waktu kerja adalah dalam berbagai bentuk, iaitu, masa "boleh ubah" atau perkongsian kerja. Masa "boleh ubah" dalam konteks ini bermaksud memberi peluang kepada pekerja untuk menentukan waktu bekerja, iaitu tidak lebih daripada lapan jam dalam satu hari mengikut Akta Kerja, 1955. Sebagai contoh, seorang itu tidak perlu bekerja dari pukul sembilan hingga lima petang, tetapi boleh memilih untuk bekerja dari jam 7.00 pagi hingga 3.00 petang. Jangka masa ini adalah sesuai bagi wanita yang mempunyai anak-anak yang masih bersekolah kerana mereka akan berada di rumah semasa anak-anak balik dari sekolah. Kaedah perkongsian kerja pula berlaku di mana dua orang berkongsi gaji secara sama rata dengan bekerja tetap setengah hari setiap seorang. Mengekalkan keharmonian dan faedah berkaitan dengan kerja adalah faktor penting bagi kejayaan kaedah ini. Fleksibiliti secara keseluruhan dalam waktu kerja memberikan kesan yang positif terhadap keupayaan wanita dan lelaki berkongsi tanggungjawab keluarga dan kerjaya. Kaedah fleksibiliti dalam waktu kerja telah diamalkan oleh banyak organisasi gergasi di Malaysia pada masa kini. Bagi menyediakan kaedah ini menjadi lebih berkesan, pekerja yang berkaitan harus mempunyai tahap pendidikan formal sekurang-kurangnya peringkat menengah dan perlu diberikan latihan yang sewajarnya. Selain daripada itu, satu bentuk ukuran perlu digunakan bagi melihat tingkat produktiviti seorang pekerja.

Flexiyear Dalam kaedah *flexiyear*, jumlah jam bekerja ditentukan bagi satu tahun dan individu bebas memilih waktu kerja mereka bagi mencapai kuota tahunan. Kaedah ini berjaya dilakukan di beberapa firma di Germany. Kaedah ini memberi kebaikan kepada

pekerja dan juga organisasi. Pekerja diberi pilihan untuk mempunyai waktu bekerja yang panjang bagi tempoh tertentu dan waktu kerja yang pendek semasa cuti persekolahan dengan mengekalkan sistem pembayaran gaji yang sama bagi setiap bulan. Manfaat kepada majikan tertakluk kepada jenis atau bentuk organisasi. Firma boleh mendapat faedah daripada pekerja sepenuh masa, separuh masa, bermusim, dan perkongsian kerja. Melaksanakan waktu kerja bersesuaian dengan keperluan individu dapat meningkatkan produktiviti dan mengurangkan ketakhadiran dan pusing ganti pekerja.

Pekerjaan separuh masa Pekerjaan separuh masa melibatkan waktu kerja yang lebih pendek daripada waktu kerja biasa dan selalunya dikaitkan dengan status yang lebih rendah. Kebaikan kerja separuh masa adalah kerana ia membuat sesuatu pekerjaan bersesuaian dengan penglibatan dalam aktiviti-aktiviti yang lain. Bagi wanita yang mempunyai anak-anak yang masih kecil, kerja separuh masa merupakan pilihan yang baik. Bagaimanapun, ini tidak bermakna bahawa kerja separuh masa itu boleh memberikan kehidupan berkeluarga yang sempurna. Pekerja tidak mempunyai kawalan dari segi waktu mereka bekerja dan bekerja dengan jadual yang sudah ditetapkan, sama ada pada waktu petang, malam atau pada hujung minggu. Pekerja boleh menentukan waktu kerjanya supaya seiring dengan waktu persekolahan anak mereka dan juga tugas-tugas domestik. Pekerja wanita boleh membuat pilihan untuk bekerja pada sebelah pagi dari jam 8.00 pagi hingga 12.00 tengahari atau pada sebelah petang dari jam 12.00 tengahari hingga 4.00 petang.

Bekerja dari rumah Bekerja dari rumah merujuk kepada keadaan di mana kerja dilakukan di rumah pekerja itu sendiri, selalunya bayaran kerja ikut butiran. Konsep bekerja di rumah adalah serupa dengan “industri cottage” di mana ia tidak mempunyai penyeliaan secara langsung oleh majikan atau kontraktor. Bekerja di rumah adalah satu strategi yang memudahkan lagi wanita menggabungkan tanggungjawab dan peranan mereka yang pelbagai bentuk.

Telekerja Telekerja berbeza dengan kaedah bekerja dari rumah. Menurut Webster (1996: 95), telekerja merujuk kepada kaedah bekerja di rumah dengan menggunakan komputer. Bekerja secara sendiri boleh menambahkan pemilihan pekerjaan bagi wanita. Ia memberi peluang menggabungkan pekerjaan dan keluarga dengan memberi lebih kawalan ke atas waktu bekerja. Memberi kebebasan kepada pekerja menyusun semula waktu kerja mereka dan menentukan bagaimana tugas diuruskan boleh memperluaskan lagi jenis pekerjaan yang dilakukan, termasuk pekerjaan mahir dan jawatan pengurusan. Kaedah ini memberi kebebasan kepada waktu kerja yang rigid dan memberi ruang kepada wanita untuk membentuk satu budaya dalam persekitaran kerja

mereka. Teknologi baru, khusus dalam telekomunikasi membentuk berbagai peluang untuk melaksanakan sesuatu tugas itu. Pekerja boleh bekerja dari rumah, menghubungkan tempat kerja dengan modem komputer. Bekerja dari rumah memberi peluang tambahan kepada wanita dari segi menentukan bila tugas itu akan dilakukan. Bagaimanapun, sokongan dan sistem perhubungan yang efektif diperlukan untuk melindungi daripada masalah sosial termasuk pengasingan diri yang dialami oleh pekerja yang bekerja di luar tempat kerja formal. Pekerja yang bekerja sendiri dari rumah perlu sokongan yang khusus seperti kebolehsampaian kepada rangkaian. Bagi melaksanakan kaedah telekerja di Malaysia, ia harus mendapat sokongan daripada syarikat telekomunikasi dan juga komputer. Telekerja amat diperlukan dalam industri dan pekerjaan tertentu yang berintensif maklumat, seperti media, telekomunikasi, komputer, perkhidmatan kewangan, pencetakan dan penerbitan, pemasaran dan jualan, perkhidmatan perniagaan dan perundingan dan kerajaan.

KESIMPULAN

Mencapai imbalan yang baik antara tanggungjawab kerja dan keluarga adalah sebahagian daripada kepuasan kerja. Pihak majikan harus menggalakkan polisi yang dapat membantu pekerja, khususnya kaum ibu untuk mengimbangi dengan lebih baik antara tanggungjawab kerja dan keluarga. Dalam era globalisasi, penglibatan ibu bekerja dalam sektor formal di bandar adalah tinggi (Guy 1993). Oleh itu, tanggungjawab pekerja kepada keluarga menjadi amat penting. Adalah didapati bahawa polisi ‘mesra-keluarga’ membantu ibu untuk meningkatkan imbalan antara tanggungjawab kerja dan keluarga. Penggunaan kaedah masa kerja fleksibel dapat memberi kesan yang besar kepada kepuasan ibu terhadap penjagaan anak-anak. Penggunaan kaedah masa kerja fleksibel juga dapat membantu ibu meningkatkan imbalan antara kerja dan keluarga mereka. Penggunaan kaedah masa kerja fleksibel harus digalakkan dalam kalangan majikan, sama ada awam atau swasta agar dapat memperoleh tenaga kerja yang produktif.

RUJUKAN

- Boheim, R. & Taylor, M. P. 2004. Actual and preferred working hours. *British Journal of Industrial Relations* 42(1): 149-166.
- Bohen, H.N. & Viveros-Long, A. 1982. *Balancing Jobs and Family Life: Do Flexible Work Schedule Help?* Philadelphia: Temple University Press.
- Bond, J.T., Thompson, C., Kim, S.S. & Brownfield, E. 2005. *When Work Works. 2005 National Study of Employers*, Families and Work Institute, New

- York, NY.
- Cherlin, A. 2002. *Public and Private Families: An Introduction*. New York: McGraw Hill.
- Dalton, D.R. & Mesch, D. 1990. The impact of flexible scheduling on employee attendance and turnover. *Administrative Science Quarterly* 35(June): 370-387.
- Ezra, M. & Deckman, M. 1996. Balancing work and family responsibilities: flextime and child care in the Federal Government. *Public Administration Review* 56(2): 174-179.
- Guy, M.E. 1993. Workplace productivity and gender issues. *Public Administration Review* 53(June): 279-282.
- Hammer, L.B., Allen, E. & Grigsby, T.D. 1997. Work-family conflict in dual-earner couples: within-individual and crossover effects of work and family. *Journal of Vocational Behavior* 50:185-203.
- Hill, E.J., Hawkins, A. J., Ferris, M. & Weitzman, M. 2001. Finding an extra day a week: the positive influence of perceived job flexibility on work and family life balance. *Family Relations* 50:49-58.
- Hochschild, A. 1989. *The Second Shift: Working Parents and the Revolution At Home*. New York: Viking Press.
- Koppes, L.L. 2008. Facilitating an organization to embrace a work-life effectiveness culture: a practical approach, *The Psychologist-Manager Journal* 11(1): 163-184.
- Mellor, E.F. 1986. Shift work and flextime: how prevalent are they? *Monthly Labor Review* 109 (November): 14-21.
- Nadler, J. T., Cundiff, N. L., Lowery, M. R. & Jackson, S. 2010. Perceptions of organizational attractiveness: The differential relationships of various work schedule flexibility programs. *Management Research Review* 33(9): 865-876.
- Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). 1994. *Women and Structural Change: New Perspectives*. Paris: OECD
- Presser, H. 1989. Can we make time for children? The economy, work schedule and child care. *Demography* 26(November): 523-543.
- Ralston, D.A. 1990. How flextime eases work/family tensions. *Personnel*. 67(August): 45-48.
- Rama Devi, V. 2009. Employee engagement is a two-way street. *Human Resource Management International Digest* 17: 3-4.
- Romzek, B.S. 1991. Balancing work and non-work obligations. Dlm. *Public Personnel Management*, disunting oleh Carolyn Ban & Norma M. Riccucci. New York: Longman Publishing.
- Rubin, R.S. 1979. Flextime: Its implementation in the public sector. *Public Administration Review* 39(May/June): 277-282.
- Shinn, M., Wong, N.W., Simko, P.A. & Ortiz-Torres, B. 1989. Promoting the well-being of working parents: coping, social supports and flexible job schedules. *American Journal of Community Psychology* 17:31-55.
- Stavrou, E. & Ierodiakonou, C. 2013. Flexibility for women returners in Cyprus: a competency-based approach, *Gender in management* 28(1): 6-27.
- Swart, J. C. 1985. Clerical workers on flextime: a survey of three industries *Personnel*. 62(April): 40-44.
- Webster, J. 1996. *Shaping Women's Work: Gender, Employment and Information Technology*. Essex: Addison Wesley Longman Ltd.
- Wheatley, D. 2012. Work-life balance, travel-to-work, and the dual career household. *Personnel Review* 41(6): 813-831.
- Noor Rahamah Hj. Abu Bakar. Ph.D
Pusat Pengajian Sosial, Pembangunan dan Persekitaran
Fakulti Sains Sosial dan Kemanusiaan
Universiti Kebangsaan Malaysia
43600 Bangi, Selangor Darul Ehsan, Malaysia
E-mel: rahamah@ukm.my